

# Remplacer un Directeur Financier et répondre de manière adaptée aux besoins de l'entreprise.



Hervé Allary

Avoir recours au Management de Transition pour pallier à l'absence d'un cadre clé, c'est le choix qu'a fait cette société de télésurveillance. Elle projette de se réorganiser lorsque sa Directrice Financière part en congé maternité. L'entreprise charge Hervé Allary, manager de transition MFT Ressources, de poursuivre et de participer aux projets en cours.



## **MFT : Hervé Allary, vous êtes intervenu dans une entreprise qui entamait de nombreux projets. De quel ordre étaient-ils ?**

**H.A. :** A mon arrivée, plusieurs projets impliquant le service financier étaient en cours : développement de nouveaux tableaux de bord dans le cadre d'une réflexion « ABC », changement du système informatique et recrutement d'un Cadre clé. Parallèlement, l'activité de l'entreprise impliquait un réajustement permanent des ressources aux besoins des clients. Cette planification était également à la charge de la Direction Financière et devait impérativement être maintenue. Dans ce contexte, l'absence prolongée de la responsable occasionnait une surcharge de travail pour ses collaborateurs. Un remplacement était envisagé, mais, en raison de l'évolution des projets, la solution devait rester flexible...

## **D'où le choix du Management de Transition...**

Oui. La Direction Générale a souhaité faire appel à MFT, en raison notamment de la souplesse de nos modes d'intervention et de la rapidité de notre adaptation. J'ai pris connaissance des dossiers au cours de la première semaine. Ma mission s'est ensuite déroulée à raison de douze jours par mois pendant quatre mois. Ce dispositif pouvait être ajusté et modifié en fonction des besoins de l'entreprise.

## **Quelle différence y a-t-il entre le Management de Transition et l'intérim ?**

Il s'agit de deux choses bien différentes. Dans le cas du Management de Transition, nous prenons pleinement place dans l'organigramme de la société, en tant que Cadre dirigeant, manager des équipes en place. Pour ma part, j'avais à piloter la rentabilité de l'entreprise, à réaliser la planification et le pilotage financier de l'activité. Par ailleurs, le manager de transition accompagne la société dans son développement. Dans le cas présent, j'ai piloté les projets financiers : nouveau logiciel de facturation et rédaction de plusieurs procédures ISO.

## **Comment avez-vous procédé lors de votre mission ?**

MFT propose une méthodologie d'intervention qui se traduit notamment par des rapports, écrits et formalisés avec les instances dirigeantes. Ces rapports d'étape sont une

garantie pour le client. Ils mettent en évidence les résultats obtenus et matérialisent le retour sur investissement de l'entreprise. Ils permettent aussi de réajuster éventuellement la mission. En outre, chaque manager de transition intervient sous la responsabilité d'un Directeur de mission MFT, qui l'aide à prendre du recul et à envisager les meilleures solutions aux difficultés rencontrées.

## **Vous venez de l'extérieur et ne deviez pas rester dans l'entreprise. Comment, dans ces conditions, mener un travail d'équipe avec vos collaborateurs ?**

La particularité de l'entreprise dans laquelle je suis intervenu était sa moyenne d'âge et la faible ancienneté de l'équipe de Direction. Mon expérience et mon expertise représentaient donc un atout. Même si ma présence restait temporaire, j'étais très vigilant à mettre en avant les hommes et les femmes avec qui j'ai travaillé. Le manager de transition est aussi un animateur d'équipe !

## **Quel bilan dressez-vous ?**

Nous avons fixé avec la Direction Générale un double objectif : d'une part, la maintenance des missions récurrentes de la Direction Financière ; d'autre part, l'apport de la valeur ajoutée du Management de Transition dans le développement des projets de l'entreprise.

Nous avons obtenu les résultats escomptés, grâce à une rapide adaptation et à une forte productivité au poste. C'est

un des atouts de MFT, que de missionner des managers de transition qui ont, au cours de leur carrière, acquis leur expérience et leur expertise dans des fonctions de Directions Industrielles.

*«La particularité de l'entreprise dans laquelle je suis intervenu était sa faible moyenne d'âge et la faible ancienneté de l'équipe de Direction. Mon expérience et mon expertise représentaient donc un atout.»*



**Toujours un atout,  
parfois une nécessité !**

**Vous aussi, contactez-nous :**

- Nantes : 02 51 84 24 82
- Lyon : 04 26 29 85 37

